Comité des griefs des Forces canadiennes

2011-2012

Rapport sur les plans et les priorités

L'honorable Peter Gordon MacKay
Ministre de la Défense nationale

Table des matières

Message du président **1**

Section I – Survol **3**

Raison d'être et responsabilités 3

Résultat stratégique et Architecture des activités de programme (AAP) 4

Résultat stratégique 4

Architecture des activités de programme 4

Concordance de l'AAP 5

Sommaire - Planification 5

Contribution des priorités à l'atteinte du résultat stratégique 7

Analyse des risques 9

Profil des dépenses 10

Budget des dépenses par crédit voté 11

Section II – Analyse des activités de programme par résultat stratégique **13**

Résultat stratégique 13

Activités de programme par résultat stratégique 14

Faits saillants de la planification 15

Avantages pour les Canadiens 15

Section III – Renseignements supplémentaires **17**

Principales données financières 17

États financiers prospectifs 17

Tableau de renseignements supplémentaires 17

Section IV – Autres sujets d'intérêt **19**

Coordonnées pour obtenir des renseignements supplémentaires 19

Message du président

En ma qualité de président du Comité des griefs des Forces canadiennes (CGFC), je suis heureux de vous présenter le Rapport sur les plans et priorités du Comité pour la période allant de 2011-2012 à 2012-2013.

Alors que nous entamons une nouvelle décennie, nous nous retrouvons face à de nouveaux défis que nous surmonterons avec le même enthousiasme qui nous a si bien servi et permis de progresser et de réussir, au cours de nos dix premières années.

En effet, en 2011-2012, nous mettrons à l'essai un nouveau modèle pour le renvoi des griefs au Comité, surnommé « l'approche de principe ». Selon ce modèle, le Comité examinera tous les griefs au niveau de l'autorité de dernière instance que les Forces canadiennes (FC) n'ont pas pu régler de manière satisfaisante pour le plaignant ou la plaignante. Durant cette période d'essai, quelque soit la nature du grief soumis, le chef d'état-major de la Défense et les membres des FC bénéficieront de l'examen indépendant du Comité avant qu'une décision finale ne soit rendue.

Nous avons travaillé dur à la préparation de cette période d'essai, qui devrait se traduire par une augmentation importante du nombre des griefs renvoyés au Comité. Il s'agit d'un défi que nous sommes déterminés à réussir, car nous sommes profondément convaincus des avantages indéniables du nouveau modèle, aussi bien pour le système de griefs, qui sera plus robuste et dont la transparence sera accrue, que pour les militaires dont les plaintes, quelque soit leur nature, recevront le même traitement.

Parallèlement, le Comité continuera de partager avec les cadres supérieurs des FC et leurs membres des informations importantes sur des questions soulevées dans les griefs militaires que nous examinons. En publiant des sommaires de cas, des recommandations sur des questions de nature systémique, des articles et des bulletins et, à travers nos contacts réguliers avec les principaux intervenants dans le processus des griefs et nos partenaires, nous faisons part aux décideurs de nos observations sur des questions relatives à l'administration des FC. Le Comité et moi-même estimons, en effet, que ces observations sont extrêmement utiles pour prévenir certains problèmes et pour aider dans l'examen de griefs similaires et la prise de décisions les concernant.

Au niveau de nos services internes, nous continuerons la consolidation de nos pratiques et processus de gestion pour maintenir les normes d'excellence que nous nous sommes fixées. Tout en renforçant nos systèmes et outils de travail, nous accorderons une attention toute particulière à la promotion et à la consolidation de la sécurité de notre personnel et de notre milieu de travail, grâce à diverses initiatives, dont notamment la mise au point dans les prochains mois de notre plan de sécurité ministériel.

Notre but demeure de remplir notre mandat et de réaliser notre vision, celle d'être un centre d'expertise et un tribunal administratif modèle. Pour cela, tous les membres de l'équipe du Comité continueront à travailler ensemble, pour la période couverte par ce rapport et au-delà.

Bruno Hamel
Président

Section I – Survol

Raison d'être et responsabilités

Raison d'être

Le Comité des griefs des Forces canadiennes (CGFC ou le Comité) a pour raison d'être d'assurer l'examen indépendant et externe des griefs des militaires. L'article 29 de la *Loi sur la défense nationale* (LDN) prévoit que tout officier ou militaire du rang qui s'estime lésé par une décision, un acte ou une omission dans la gestion des affaires des FC a le droit de déposer un grief. L'importance de ce droit ne peut être minimisée car, à quelques exceptions près, il s'agit là de la seule procédure formelle de plainte disponible pour les membres des FC.

Responsabilités

Le Comité est un tribunal administratif indépendant qui relève du Parlement par l'entremise du ministre de la Défense nationale.

Le Comité examine les griefs des militaires qui lui sont référés et formule des conclusions et recommandations (C et R) à l'intention du Chef d'état-major de la Défense (CEMD) et de l'officier ou du militaire du rang qui a déposé le grief.

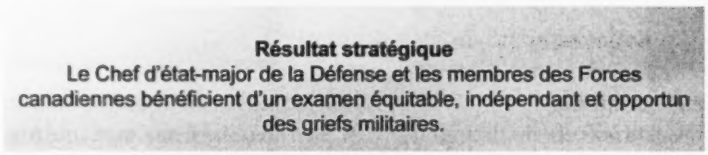
Dans la mesure où les circonstances et l'équité le permettent, le Comité doit également agir avec célérité et sans formalisme.

Résultat stratégique et Architecture des activités de programme (AAP)

Afin de pouvoir exécuter efficacement son mandat, le Comité vise à devenir le centre d'expertise en matière de griefs militaires et un tribunal administratif modèle, grâce à ses processus équitables et efficaces, à son professionnalisme et à sa bonne gouvernance.

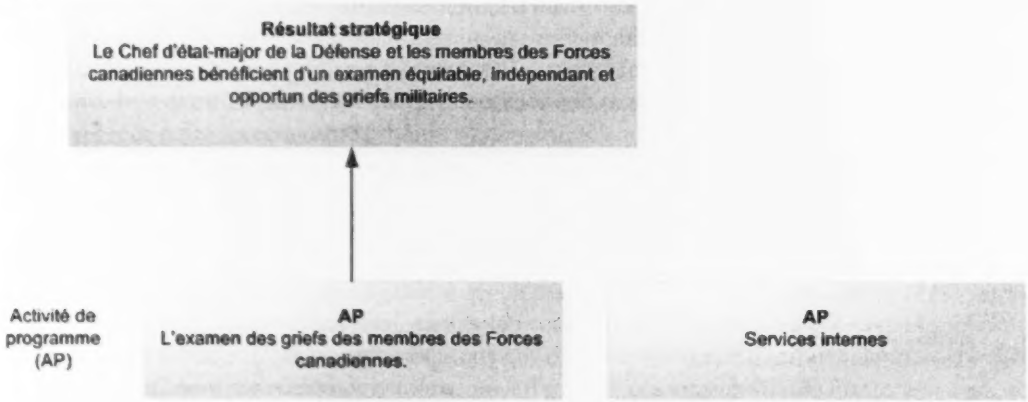
Résultat stratégique

Figure 1



Architecture des activités de programme

Figure 2



Concordance de l'AAP

Le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2011-2012 présente les plans, les priorités et les résultats prévus du CGFC par rapport à son nouveau résultat stratégique et à son Cadre de mesure du rendement. Le nouveau résultat stratégique reflète de façon plus précise le mandat et la vision du CGFC et a été approuvé dans le cadre du processus de modification du Budget principal des dépenses de 2011-2012 et des années à venir adopté par le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT). De plus, la répartition des dépenses et des ETP a été ajustée pour les deux activités de programmes afin de veiller à ce que le Comité ait les renseignements les plus exacts possibles concernant les coûts relatifs aux opérations.

Il est important de noter que le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) de 2011-2012 sera le premier à évaluer le rendement en fonction des indicateurs de rendement et des cibles révisés et améliorés.

Sommaire - Planification

Ressources financières

Ressources financières	2011-2012	2012-2013	2013-2014
(en milliers de dollars)	6 683	6 683	6 683

Ressources humaines *

Ressources humaines	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Équivalents temps plein (ETP)	46	46	46

* Le nombre comprend les Membres du Comité nommés par le gouverneur en conseil.

Tableau récapitulatif de la planification

Résultat stratégique : Le Chef d'état-major de la Défense et les membres des Forces canadiennes bénéficient d'un examen équitable, indépendant et opportun des griefs militaires.	
Indicateurs de rendement	**Objectifs**
Pourcentage de clients qui sont satisfaits concernant l'efficacité du Comité à améliorer la gestion des affaires des Forces canadiennes (FC) par l'entremise de ses Conclusions et Recommandations (C et R) et des outils d'information que celui-ci produit.	Source de données : Sondage et entrevue menés auprès des membres des FC, des décideurs et des administrateurs. Au moins 75 % des répondants sont satisfaits ou très satisfaits.
Tendance relative au pourcentage des plaignants sondés qui sont satisfaits de l'impartialité, de l'équité et de la transparence du processus.	Source de données : Sondage auprès des plaignants. 70 % des plaignants sont satisfaits ou très satisfaits.
Pourcentage de recommandations systémiques acceptées par le Chef d'état-major de la Défense (CEMD).	Source de données : Décisions du CEMD dans le cadre desquelles les recommandations qui méritent une évaluation supplémentaire sont acceptées. 75% sont acceptées.
Pourcentage concernant les délais du processus de grief respectés par le CGFC.	Source de données : Statistiques et renseignements de suivi du CGFC. Les normes établies sont respectées dans 75 % des cas.

Activité de programme	Dépenses projetées 2010-2011	Dépenses prévues (en milliers de dollars)			Concordance avec les résultats du gouvernement du Canada
		2011-2012	**2012-2013**	**2013-2014**	
L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes	3 727	4 415	4 415	4 415	Des activités gouvernementales bien gérées et efficaces.
Total des dépenses prévues	**3 727**	**4 415**	**4 415**	**4 415**	

Activité de programme	Dépenses projetées 2010-2011	Dépenses prévues (en milliers de dollars)			
		2011-2012	**2012-2013**	**2013-2014**	
Services internes	1 670	2 268	2 268	2 268	
Total des dépenses prévues	**1 670**	**2 268**	**2 268**	**2 268**	

Contribution des priorités à l'atteinte du résultat stratégique

Priorités opérationnelles	Type	Liens avec le résultat stratégique	Description
1. Rendement opérationnel – Assurer une productivité et une excellence optimales	Permanente	Le Chef d'état-major de la Défense et les membres des Forces canadiennes bénéficient d'un examen équitable, indépendant et opportun des griefs militaires.	**Pourquoi est-ce une priorité ?** Pour s'assurer que les C et R du Comité sont de qualité supérieure et émises en temps opportun, ainsi que de la contribution continue du Comité à l'équité et à l'efficacité du système des griefs pour les membres des FC.
			Plans pour gérer cette priorité. ▪ Travailler en collaboration avec les FC afin de mettre à l'essai une nouvelle approche pour le renvoi des griefs au Comité. ▪ Participer à l'examen quinquennal de la LDN. ▪ Gérer et surveiller les délais de production. ▪ Évaluer les processus d'examen interne du Comité et surveiller les prévisions relatives à la planification de la charge de travail. ▪ Assurer la qualité des C et R : • Effectuer un suivi et faire rapport sur les réponses du CEMD aux recommandations systémiques. • Faire un suivi sur les incidences des décisions du CEMD.
2. Faire connaître les résultats de notre examen des griefs.	Permanente	Le Chef d'état-major de la Défense et les membres des Forces canadiennes bénéficient d'un examen équitable, indépendant et opportun des griefs militaires.	**Pourquoi est-ce une priorité ?** Pour s'assurer que les divers intervenants comprennent mieux le rôle du CGFC dans le cadre du système des griefs des FC. Pour faire connaître la perspective du CGFC sur des questions qui retiennent son attention durant l'examen des griefs.
			Plans pour gérer cette priorité. ▪ Faire connaître le rôle du CGFC dans le cadre du système des griefs des FC : • Mener des évaluations sur l'efficacité des activités de communication. • Continuer à élaborer des outils en vue d'obtenir de la rétroaction des intervenants et des publics cibles.

Priorités en matière de gestion	Type	Lien avec le résultat stratégique	Description
3. Rendement opérationnel – Assurer l'efficacité de la gestion et du leadership du CGFC.	Permanente	Le Chef d'état-major de la Défense et les membres des Forces canadiennes bénéficient d'un examen équitable, indépendant et opportun des griefs militaires.	**Pourquoi est-ce une priorité ?** Pour atteindre les priorités pangouvernementales de gestion et de responsabilisation par l'entremise de l'excellence en gestion et d'une surveillance interne saine.
			Plans pour gérer cette priorité. ■ Évaluer les répercussions de l'adoption d'une nouvelle approche du renvoi des griefs sur la structure de l'organisation et répartir les ressources du Comité en conséquence. ■ Mettre en œuvre les recommandations découlant de l'évaluation quinquennale du Programme d'examen des griefs militaires du CGFC qui a été menée en 2010. ■ Compléter la migration des répertoires de réseaux internes dans le Système de gestion des dossiers, des documents et de l'information (SGDDI) du Comité. ■ Mettre en œuvre une initiative afin d'améliorer les logiciels, les outils et les systèmes d'exploitation à destination des usagers. ■ Mettre en œuvre une initiative de sensibilisation au nouveau Code de conduite du CGFC. ■ Assurer la sécurité et la sûreté de l'effectif et du milieu de travail • Élaborer le Plan de sécurité du CGFC; • Mettre en œuvre les recommandations émanant de l'Évaluation des menaces et des risques (EMR) effectuée en 2010 ■ Améliorer les pratiques et les procédures de gestion pour assurer la conformité du Comité aux exigences du Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) en ce qui concerne la gestion et les éléments de preuve.

Analyse des risques

Contexte externe

En 2009, le CGFC, en collaboration avec les FC, a entrepris d'évaluer un nouveau modèle de renvoi des griefs qui, selon le Comité, permettra de renforcer l'équité et la transparence du processus des griefs militaires. À l'heure actuelle, les *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* (ORFC) prévoient que seules certaines catégories de griefs doivent être renvoyées au Comité pour examen. Ainsi, tous les plaignants dont les griefs atteignent le niveau de l'autorité de dernière instance ne bénéficient pas d'un examen externe de leur cas par le Comité.

Dans le cadre de cette nouvelle « *approche de principe* » relative au renvoi des griefs, le Comité examinerait tous les griefs au niveau de l'autorité de dernière instance que les FC n'ont pas été en mesure de régler de manière satisfaisante pour le plaignant ou la plaignante. Dans ces cas, le CEMD et le membre des FC bénéficieraient d'un examen indépendant par le Comité avant la prise d'une décision finale. En octobre 2010, le Conseil des Forces armées a approuvé une mise à l'essai de cette approche pour une période de six mois, qui a débuté en janvier 2011. Au cours de cette période d'essai, le CGFC continuera de travailler aux dossiers qui lui sont normalement renvoyés en vertu des ORFC tout en recevant des dossiers non réglés appartenant aux autres catégories. Ce changement occasionnera une augmentation du nombre de cas renvoyés au Comité. Si la période d'essai est un succès et que l'approche de principe est adoptée par les FC, des amendements à la LDN et aux ORFC pourraient être requis afin de mettre pleinement en œuvre cette initiative.

Principaux risques

Divers facteurs influencent les opérations du CGFC. Il y a trois principaux risques étroitement liés qui peuvent avoir une incidence sur la capacité du Comité à respecter son mandat.

Le premier risque porte sur le fait que le Comité n'a aucun contrôle sur le nombre de griefs qui lui sont renvoyés d'une année à l'autre. Des fluctuations importantes et imprévisibles dans le volume des cas renvoyés pourraient avoir une incidence sur notre capacité de formuler, en temps opportun, des C et R de qualité supérieure à l'intention des FC. De même, ces importantes fluctuations auraient des répercussions sur les ressources financières et humaines prévues par le Comité. Afin de minimiser ce risque, le Comité axera ses efforts sur l'élaboration et l'amélioration des processus et des outils d'assurance de la qualité. De plus, le CGFC continuera à réviser régulièrement ses prévisions relatives à la charge de travail et travaillera en consultation avec des intervenants des FC pour fonder ces prévisions sur les renseignements les plus à jour possible.

Le deuxième risque porte sur la capacité du Comité de recruter et de maintenir un effectif qualifié dont dépend, en grande partie, l'efficacité du CGFC. Cependant, comme c'est le cas dans d'autres petits organismes, la rétention d'employés est difficile, surtout en raison du fait que la taille de l'organisation limite les possibilités d'avancement. Pour faire face à ce risque, le Comité continuera à assurer une planification intégrée efficace des ressources humaines, à anticiper le roulement possible du personnel et à établir des stratégies de dotation pour

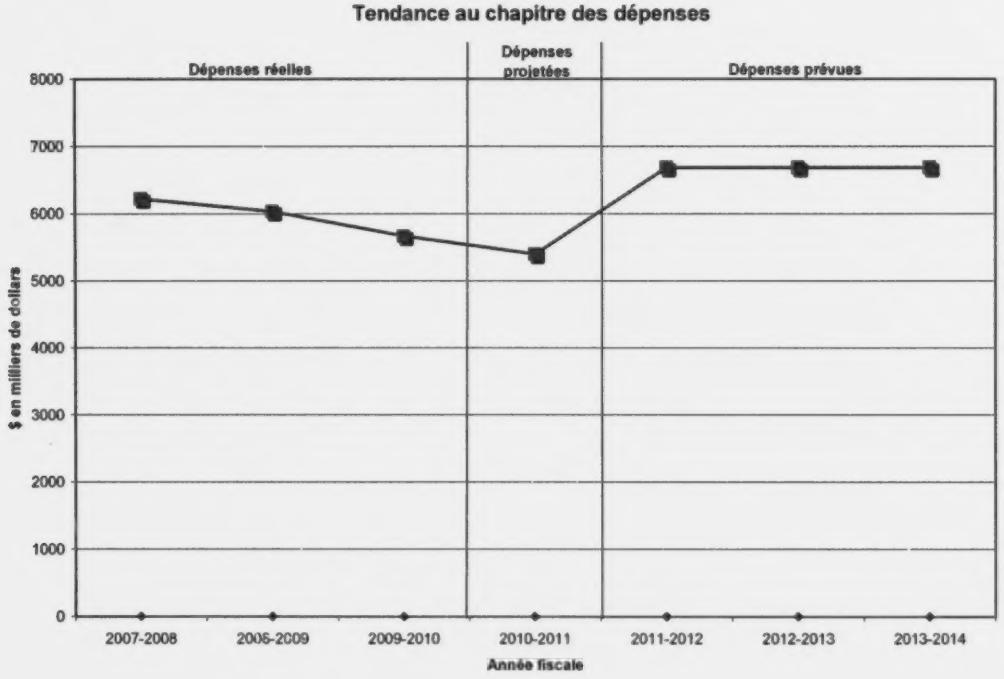
s'assurer que les connaissances sont maintenues et que les postes vacants sont dotés aussi vite que possible.

Le troisième risque concerne les questions liées à l'intégrité et à l'intégralité des renseignements relatifs aux fonctions dans les services internes. Comme c'est le cas dans d'autres petits organismes, les connaissances spécialisées sont concentrées dans un petit bassin de postes clés au Comité, ce qui rend ce dernier vulnérable au départ d'employés occupant ces postes. Cela risque de mener à une inefficacité dans l'utilisation du temps et des ressources. Afin de minimiser ce risque, le Comité misera sur le renforcement de ses outils et systèmes pour assurer une gestion et un transfert efficaces des connaissances.

Profil des dépenses

Pour l'exercice financier 2011-2012, le Comité prévoit de dépenser 6,683 M$ pour atteindre les résultats prévus dans le cadre des activités de son programme et de contribuer ainsi à la réalisation de son résultat stratégique. Au cours des dernières années, le Comité a généralement conservé un niveau constant de dépenses. En 2010-2011 et en 2011-2012, le Comité prévoit de gérer l'augmentation prévue de sa charge de travail résultant de l'essai de la nouvelle « *approche de principe* » avec les ressources existantes qui lui sont attribuées.

Figure 3



Budget des dépenses par crédit voté

Pour obtenir plus de renseignements sur nos crédits organisationnels et dépenses législatives, veuillez consulter le Budget principal des dépenses 2011-2012. Vous trouverez une version électronique du Budget principal des dépenses sur le site http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20112012/me-bpd/info/info-fra.asp.

Section II – Analyse des activités de programme par résultat stratégique

L'analyse qui suit illustre comment le Comité répartit et gère ses ressources en vue d'obtenir les résultats prévus pour ses deux activités de programme et de contribuer à son résultat stratégique.

Résultat stratégique

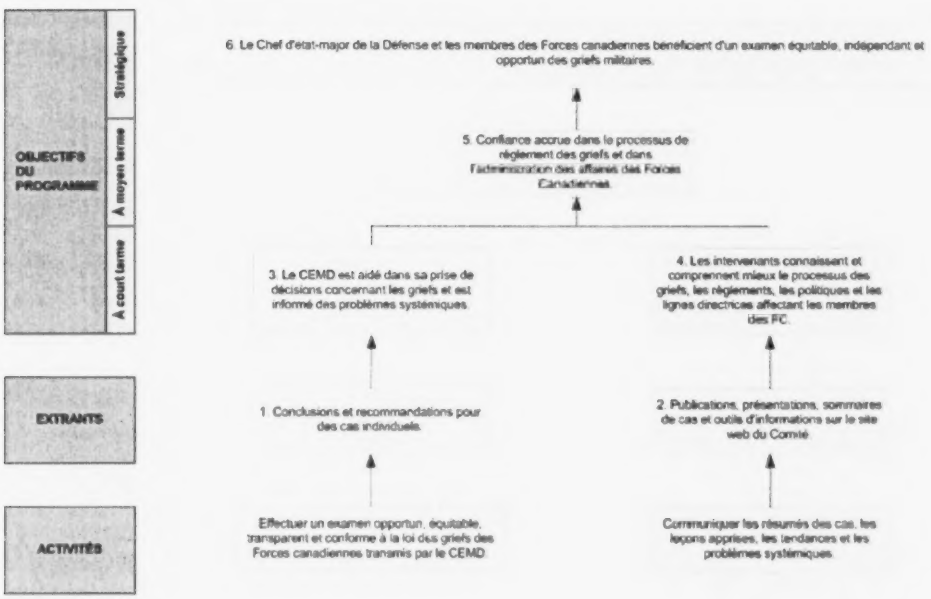
Figure 4

Résultat stratégique
Le Chef d'état-major de la Défense et les membres des Forces canadiennes bénéficient d'un examen équitable, indépendant et opportun des griefs militaires.

Le modèle logique du Comité (figure 5) illustre comment chacune des composantes contribue à l'atteinte du résultat stratégique.

Figure 5

Modèle logique pour le Comité des griefs des Forces canadiennes



Activités de programme par résultat stratégique

Activité de programme : L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes					
Ressources humaines (ETP) et Dépenses prévues (en milliers de dollars)					
2011-2012		**2012-2013**		**2013-2014**	
ETP	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**
32	4 415	32	4 415	32	4 415

Résultats attendus de l'activité de programme	**Indicateurs de rendement**	**Objectifs**
Résultat à moyen terme – Confiance accrue dans le processus de règlement des griefs et dans l'administration des affaires des Forces canadiennes.	Pourcentage des intervenants qui sont d'avis que l'examen externe fourni par le CGFC contribue à assurer l'équité dans le processus décisionnel.	Source de données : Sondage auprès des intervenants. 75 % des intervenants sont d'accord ou fortement d'accord.
Résultat à court terme – Le Chef d'état-major de la Défense est aidé dans sa prise de décisions concernant les griefs et est informé des problèmes systémiques.	Pourcentage des C et R que le CEMD n'approuve pas en raison d'erreurs dans la loi ou dans les faits.	Source de données : Décisions du CEMD. Moins de 10 % des cas ne sont pas approuvés par le CEMD, ou 1 % de tous les dossiers.
Résultat à court terme – Les intervenants connaissent et comprennent mieux le processus des griefs, les règlements, les politiques et les lignes directrices affectant les membres des Forces canadiennes.	Pourcentage de rétroactions positives des Autorités de première instance des FC concernant l'utilité des publications de sommaire de cas, des recommandations systémiques et des leçons apprises.	Source de données : Entrevues auprès des Autorités de première instance des FC. 75 % des intervenants sont satisfaits et très satisfaits.

Résumé de l'activité de programme: Le Comité effectue un examen indépendant et externe des griefs militaires afin d'assurer un processus de grief équitable ainsi que le respect des règlements et directives. Les C et R formulées par le CGFC contribuent à la saine administration des affaires des FC. L'examen d'un grief militaire effectué par le Comité peut également révéler des problèmes généraux ou systémiques. Grâce à ces C et R, le Comité fournit des renseignements aux intervenants susceptibles de prévenir les problèmes ou d'améliorer les politiques ou les procédures.

Pour obtenir d'autres renseignements sur notre description de l'activité de programme, veuillez consulter le Budget principal des dépenses de 2011-2012. Vous pouvez consulter la version électronique du Budget principal des dépenses à l'adresse suivante : http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20112012/me-bpd/info/info-fra.asp.

Faits saillants de la planification

Voici certaines des activités principales que le Comité prévoit d'exécuter en 2011-2012 pour obtenir les résultats prévus :

- **Une nouvelle « approche de principe » à l'essai**

  Selon le modèle actuel, ce ne sont pas tous les plaignants qui peuvent bénéficier d'un examen externe de leur grief, les règlements prévoyant que seules certaines catégories de griefs doivent être renvoyées au Comité.

  Des discussions ont été menées avec les FC afin de renvoyer des griefs au Comité en fonction d'une « approche de principe ». Selon cette approche, le Comité examinerait tous les griefs au niveau de l'autorité de dernière instance que les FC n'ont pas été en mesure de régler de façon acceptable pour le plaignant ou la plaignante. Dans de tels cas, le Comité effectuerait un examen indépendant et externe avant que le CEMD ne rende sa décision. Les FC ont approuvé la mise à l'essai de cette approche pour une période de six mois. Les résultats de cet essai seront évalués en 2011-2012 et, si l'approche est adoptée, des amendements à la LDN et aux ORFC pourraient être requis pour une adoption définitive de cette approche.

- **Communication des résultats de notre examen des griefs**

  Grâce à la publication de sommaires de cas et d'articles, le Comité fournit des renseignements importants en temps réel aux hauts fonctionnaires, aux décideurs, aux administrateurs et aux membres des FC. Le Comité mènera des évaluations pour mesurer l'efficacité de ses activités de communication et continuera de développer des outils afin d'obtenir de la rétroaction des intervenants et des publics cibles.

  Lors de l'examen de griefs individuels, le Comité formule parfois des conclusions au sujet d'une politique ou d'un règlement pouvant affecter plus d'un militaire. Dans ces cas, le CGFC fait connaître au CEMD le problème général qui existe en formulant une recommandation. Lorsque le CGFC formule à l'intention des FC une recommandation au sujet d'un problème systémique, le Comité publie cette recommandation sur son site Web, ainsi que la réponse du CEMD et les mesures prises si elle est acceptée. Grâce à la publication des ces recommandations, le Comité offre en temps réel au public et aux intervenants des renseignements proactifs sur des questions relatives à l'administration des affaires des FC.

Avantages pour les Canadiens

La position unique du Comité en tant qu'organisme externe et indépendant du ministère de la Défense nationale (MDN) et des FC favorise l'équité procédurale du système des griefs des FC, à l'appui des valeurs d'équité, de transparence et d'impartialité du gouvernement. Le fait de savoir que leurs plaintes seront traitées équitablement contribue au moral et à l'esprit de corps des membres des FC.

Le Comité travaille de concert avec les FC afin que le processus des griefs soit pertinent et opportun et qu'il contribue à l'efficacité de l'administration des FC.

Activité de programme : Services internes					
Ressources humaines (ETP) et Dépenses prévues (en milliers de dollars)					
2011-2012		**2012-2013**		**2013-2014**	
ETP	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**
14	2 268	14	2 268	14	2 268

Résumé de l'activité de programme : Les services internes sont des groupes d'activités et de ressources connexes qui sont gérés de façon à répondre aux besoins des programmes et des autres obligations générales d'une organisation. Ces groupes sont les suivants : services de gestion et de surveillance, services des communications, services juridiques, services de gestion des ressources humaines, services de gestion des finances, services de gestion de l'information, services des technologies de l'information, services de gestion des biens, services de gestion du matériel, services de gestion des acquisitions et services de gestion des voyages et autres services administratifs. Les services internes comprennent uniquement les activités et les ressources destinées à l'ensemble d'une organisation et non celles fournies à un programme particulier.

Faits saillants de la planification : Voici les principaux services et activités internes prévus par le Comité en 2011-2012 pour réaliser les résultats prévus :

- Évaluer les répercussions de l'adoption d'une nouvelle approche pour le renvoi des griefs sur la structure de l'organisation et répartir les ressources du Comité en conséquence.
- Mettre en œuvre les recommandations découlant de l'évaluation quinquennale du Programme d'examen des griefs militaires du CGFC qui a été menée en 2010.
- Renouveler les systèmes et l'infrastructure du Comité (y compris, les systèmes d'exploitation et les ordinateurs de bureau, ainsi que le système de gestion des dossiers et documents).
- Renforcer l'engagement du Comité en faveur des Valeurs et Éthique, par l'entremise d'une sensibilisation au nouveau Code de conduite du CGFC.
- Continuer de promouvoir la sécurité et la sûreté de l'effectif et du milieu de travail par une formation améliorée et en intégrant la sensibilisation sécuritaire à la culture du Comité.
- Élaborer le Plan de sécurité du CGFC.
- Mettre en œuvre les recommandations émanant de l'Évaluation des menaces et des risques (EMR) effectuée en 2010.
- Améliorer les pratiques et les procédures de gestion afin d'assurer la conformité du Comité aux exigences du Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) en ce qui concerne la gestion et les éléments de preuve.

Section III – Renseignements supplémentaires

Principales données financières

Les données financières consignées dans ce RPP permettent de dresser un tableau des frais de fonctionnement du CGFC. Les états financiers du Comité se trouvent sur le site web du CGFC à l'adresse suivante : http://www.cfgb-cgfc.gc.ca

États financiers prospectifs

(en milliers de dollars)

État prospectif condensé des opérations Pour l'exercice (prenant fin le 31 mars)	**Variation en %**	**État prospectif 2011-2012**	**État prospectif 2010-2011**
DÉPENSES Total des dépenses	25,55%	7 067	5 629
RECETTES Total des recettes	-	-	-
COÛT DE FONCTIONNEMENT NET	**25,55%**	**7 067**	**5 629**

(en milliers de dollars)

État prospectif condensé de la situation financière Pour l'exercice (prenant fin le 31 mars)	**Variation en %**	**État prospectif 2011-2012**	**État prospectif 2010-2011**
ACTIFS Total des actifs	-8,70 %	693	759
PASSIFS Total des passifs	-0,43 %	1 375	1 381
CAPITAUX PROPRES	9,65 %	-682	-622
TOTAL		**693**	**759**

Tableau de renseignements supplémentaires

Le tableau électronique de renseignements supplémentaires suivant est disponible sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, à l'adresse http://www.tbs-sct.gc.ca/rpp/2011-2012/info/info-fra.asp.

- Écologisation des opérations gouvernementales

Section IV – Autres sujets d'intérêt

Visitez le site Web du Comité au http://www.cfgb-cgfc.gc.ca/ pour obtenir des informations supplémentaires sur le CGFC. Nous vous invitons à consulter les griefs pour lesquels le Comité a rendu des C et R dans la section Sommaires des cas régulièrement mise à jour, ainsi que les données statistiques des cinq dernières années dans la section Statistiques. Vous pouvez également en apprendre plus sur le rôle du Comité dans la section Processus des griefs des Forces canadiennes.

Coordonnées pour obtenir des renseignements supplémentaires

Anne Sinclair
Directrice exécutive
Comité des griefs des Forces canadiennes

Téléphone : (613) 996-7027
Courriel : Anne.Sinclair@cfgb-cgfc.gc.ca

Comité des griefs des Forces canadiennes
Téléphone sans frais : 1 877 276-4193
Télécopieur sans frais : 1 866 716-6601

Télécopieurs : (613) 996-6491
(613) 995-8201
(613) 992-6979